

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2659/2526

นางวนิดา พ่วงศรีโจทก์ บริษัทสหะศักดิ์พานิช (1975) จำกัดจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ป.พ.พ. มาตรา 582, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 2

ย่อ / หลักกฎหมาย

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 46 วรรคสุดท้ายเป็นเพียงข้อยกเว้นว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกิน 180 วันแล้วนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยมิใช่เป็นเรื่องห้ามมิให้ทดลองปฏิบัติงานเกิน 180 วัน ดังนั้นการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงาน 120 วัน เมื่อครบกำหนดแล้วนายจ้างจึงมีสิทธิที่จะมีคำสั่งให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานอีก 60 วันได้ และการที่นายจ้างให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกนั้นแม้ลูกจ้างจะมีบันทึกข้อใจในคำสั่งนี้ แต่ลูกจ้างก็ยังคงทำงานต่อไปกับนายจ้างอีก จึงถือได้ว่าลูกจ้างยินยอมตามคำสั่งดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างจึงยังคงมีฐานะเป็นลูกจ้างประจำที่ทดลองปฏิบัติงานอยู่ และเมื่อปรากฏว่าในระหว่างที่ทดลองปฏิบัติงานผลงานของลูกจ้างไม่เป็นที่พอใจของ นายจ้างนายจ้างย่อมมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแต่เนื่องจากนายจ้างไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างภายในกำหนดระยะเวลาที่แจ้งไว้แต่แรกจึงไม่ได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องว่า เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๒๕ จำเลยจ้างโจทก์เข้าทำงานโดยให้ทดลองปฏิบัติงานมีกำหนด ๑๒๐ วัน ต่อมาวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๒๕ จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ปรากฏความผิด ไม่บอกกล่าวล่วงหน้า และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอศาลพิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์ จำเลยให้การว่า จำเลยรับโจทก์เข้าทดลองปฏิบัติงานมีระยะเวลา ๑๒๐ วัน ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานโจทก์มาทำงานสายเป็นอาจฉิน จำเลยประเมินผลงานโจทก์ปรากฏว่า โจทก์ไม่ผ่านการพิจารณาเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำจำเลยจึงให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานอีก ๖๐ วัน โจทก์ยังมาทำงานสายอีก จำเลยจึงมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๒๕ ซึ่งอยู่ในระหว่างที่โจทก์ทดลองปฏิบัติงาน การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย การเลิกจ้างโจทก์เป็นความผิดบกพร่องจากการกระทำของโจทก์เอง จำเลยไม่ต้องชดเชยค่าเสียหายให้โจทก์ ขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า การที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานนั้น ถ้าครั้งแรกนายจ้างกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานลงไปแล้ว ย่อมมีผลเป็นการทดลองปฏิบัติงานเท่าที่กำหนดครั้งแรกนั้น จะทดลองปฏิบัติงานเพิ่มเติมเพื่อให้ครบ ๑๘๐ วันอีกไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะยินยอม คดีนี้โจทก์ไม่เห็นด้วยในคำสั่งที่ให้ทดลองปฏิบัติงานต่อจึงถือได้ว่าจำเลยบรรจุโจทก์เป็นลูกจ้างประจำแล้วโจทก์มาสายเป็นประจำตั้งแต่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน จำเลยแจ้งให้โจทก์ทราบแล้ว โจทก์ยังมาสายเป็นประจำเหมือนเดิม จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม โจทก์เป็นลูกจ้างประจำที่ไม่ได้กำหนดเวลาการจ้างไว้การเลิกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า พิพากษาให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย จำเลยอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้าง

ทดลองปฏิบัติงานนั้น เป็นกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างเข้าทำงานเพื่อทดสอบความรู้ความสามารถและผลงานก่อน หากผลของการทดลองปฏิบัติงานเป็นที่พอใจของนายจ้างนายจ้างก็จะรับเข้าทำงานเป็นลูกจ้าง หากผลงานไม่เป็นที่พอใจ นายจ้างก็จะเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อปรากฏว่าในระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ผลงานของโจทก์ไม่เป็นที่พอใจของจำเลย โดยปกติจำเลยย่อมมีสิทธิที่จะเลิกจ้างได้ แต่กรณีนี้จำเลยยอมให้โอกาสแก่โจทก์ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีก ๖๐ วัน โดยไม่ใช้สิทธิเลิกจ้างโจทก์ ศาลฎีกาเห็นว่า ไม่มีบทกฎหมายใดห้ามมิให้นายจ้างทดลองปฏิบัติงานเกินกว่า ๑๘๐ วัน ตามข้อ ๔๖ วรรคท้ายแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ เป็นเรื่องกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างโดยมีข้อยกเว้นว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างประจำที่นายจ้างได้แจ้งให้ทราบเป็นหนังสือเมื่อเริ่มทำงานแล้วว่าจะต้องทดลองปฏิบัติงานมีกำหนดไม่เกิน ๑๘๐ วัน และนายจ้างได้บอกเลิกจ้างภายในกำหนดระยะเวลา ๑๘๐ วัน ที่ให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานแล้ว นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างดังกล่าว มิใช่เป็นเรื่องห้ามมิให้ทดลองปฏิบัติงานเกิน ๑๘๐ วัน ดังนั้นจำเลยจึงมีสิทธิที่จะเลิกจ้างทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกได้ ปัญหาว่าโจทก์ยินยอมตามที่จำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่ ข้อเท็จจริงได้ความว่าจำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีก ๖๐ วัน โจทก์ได้บันทึกทำคำสั่งแสดงว่าโจทก์มีข้อข้องใจคำสั่งนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโจทก์ ขอให้จำเลยทบทวนเรื่องผลงาน แต่จำเลยไม่ได้ดำเนินการตามบันทึกของโจทก์และไม่ได้มีคำสั่งบรรจุให้โจทก์เป็นลูกจ้างประจำแต่อย่างใด โจทก์ก็ยังคงทำงานกับจำเลยต่อไปอีก จึงถือได้ว่าโจทก์ยินยอมตามคำสั่งของจำเลยที่ให้โจทก์ทดลองปฏิบัติงานนั้น โจทก์จึงมีฐานะเป็นลูกจ้างประจำที่ทดลองปฏิบัติงาน เมื่อปรากฏว่าในระยะเวลาที่ทดลองปฏิบัติงานนั้น ผลงานของโจทก์ยังไม่เป็นที่พอใจของจำเลยจำเลยก็ย่อมมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ แต่เนื่องจากจำเลยไม่ได้เลิกจ้างโจทก์ตามกำหนดระยะเวลาที่แจ้งไว้แต่แรก จำเลยจึงไม่ได้รับยกเว้นไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ ๔๖ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับดังกล่าว พิพากษาแก้เป็นว่า จำเลยไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ นอกจากที่แก้คงให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง

องค์คณะ

พิพัฒน์ จักรางกูร · ขจร หะวานนท์ · ดุสิต วราโห

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/2659/2526>